

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMASA

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MAMASA DISTRICT MINISTRY OF RELIGION OFFICE

Yuniati¹, Irwan Idrus², Fatimah³

Email : yuniatiunhy0@gmail.com, idrusiwan@yahoo.com, fatimahumpar11@gmail.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, No.KM.6, Lapadde, Kec. Ujung kota parepare,
Sulawesi Selatan, 91131

ABSTRAK

YUNIATI, Tahun 2024. Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Pembimbing Oleh bapak Irwan Idrus dan ibu Fatimah.

Pendidikan dan pengembangan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu. Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten mamasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa dengan populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji F) dan koefisien determinasi. Diketahui bahwa table coefficients diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > thitung (3,758 > 2,02269) dengan signifikan 0,001 < 0,05 maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttabel (4.986 > 2,02269) dengan signifikan 0,000 < 0,05 hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pengembangan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja.

ABSTRACT

YUNIATI, 2024. *The Influence of Education and Human Resource Development on the Performance of Employees at the Mamasa Regency Ministry of Religion Office. Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare. Mentoring by Mr. Irwan Idrus and Mrs. Fatimah.*

Education and development have an important role in improving employee performance to increase higher quality human resources. Performance is a measure of work results that describes the extent of a person's activities in carrying out tasks and trying to achieve set goals. This research aims to find out whether human resource development has an effect on employee performance at the Mamasa Regency Ministry of Religion Office. The type of research used in



this research is quantitative descriptive. The data processed is the result of distributing questionnaires to employees at the Mamasa Regency Ministry of Religion Office with a population and sample of 41 respondents. The data analysis techniques used in this research are validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (F test) and coefficient of determination. It is known that the coefficient table obtained a value of $t_{count} = 3.758$, which means $t_{count} > t_{table}$ ($3.758 > 2.02269$) with a significance of $0.001 < 0.05$, so the hypothesis is accepted, meaning that partially there is a significant positive influence between education and employee performance. It is known that the coefficients table obtained a value of $t_{count} = 4.986$, which means $t_{count} > t_{table}$ ($4.986 > 2.02269$) with a significance of $0.000 < 0.05$. The hypothesis is accepted, meaning that partially there is a significant positive influence between development on employee performance. Thus, the education and development variables together have a significant effect on employee performance. Based on the results of this research, it shows that there is a significant influence between education and human resource development on improving employee performance.

Key words: education, human resource development and performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan Pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan Pembangunan manusia yang seutuhnya karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Wahyuniardi, et.al., 2018). Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkompentensi. Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai/petugas baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Kontribusi sumber daya manusia bagi perusahaan sangatlah wajib peranannya baik secara perseorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam menentukan sumber daya yang bagus seorang pemimpin perusahaan diharuskan untuk bekerja secara seksama dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter perusahaannya, serta mampu memperkerjakan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan. Kelangsungan jalannya sebuah perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik dan ikut berperan aktif dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ada beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang berasal dari individu maupun organisasi, serta kinerja pegawai harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan pegawainya, karena pada dasarnya kinerja pegawai akan berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan dan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kelangsungan perusahaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai

pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat di lihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi.

Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan , antara lain disebutkan bahwa “jam kerja pegawai yaitu masuk jam 07.30-16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00-13.00.

Menurut Prof. H. Mahmud Yunus yang dimaksud Pendidikan ialah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi.

Komponen pelaksanaan meliputi persiapan pembelajaran pada pelatihan dan kegiatan pembelajaran pelatihan itu sendiri. Dalam persiapan pembelajaran pada pelatihan, penyenggara akan melakukan langkah-langkah seperti penyusunan bahan belajar pelatihan atau perancangan serta pengembangan kurikulum pelatihan yang di gunakan. Selanjutnya narasumber atau sumber belajar serta peserta yang akan terlibat dalam pelatihan. Setelah langkah itu, penyelenggara akan mempersiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pembelajaran pelatihan. Salah satunya adalah media pembelajaran.

Menurut Tika (2012:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi.

Menurut T.R. michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi : a) kualitas pelayanan (quality of work), b) komunikasi (communication), c) kecepatan (promptness), d) kemampuan (capability), e) inisiatif (initiative),. Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah di laksanakan pada kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa pada tahun 2023, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan di temukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Di tinjau dari aspek keterampilan dan kedisiplinan yang di miliki pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaan kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurang ketampilan yang di miliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebebasan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah, fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Namun dapat kita ketahui bersama yang menjadi persoalan di sini adalah para karyawan yang ada itu kebanyakan tingkat pendidikan mereka masuk dalam kategori SMA kemudian keterampilan dan juga pengembangan *soft skill* maupun *hard skill* mereka masih terbatas. Selain itu juga mereka juga kurang memahami bagaimana konsep yang selalu ada dalam perkembangan perusahaan terutama perkembangan yang semakin praktis dengan pemanfaatan mesin-mesin yang lebih produktif itu mereka perlu dilakukan pendalaman supaya apa yang telah mereka pahami itu benar-benar mereka pahami dan produktivitas mereka dapat semakin diperhatikan. Untuk itu karena secara tingkat pendidikan maupun kemampuan itu masih tergolong yang rendah maka perusahaan wajib melakukan sebuah cara supaya apa

yang diharapkan perusahaan itu benar-benar terwujud sehingga perusahaan mampu bersaing secara positif untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

Sesuai dengan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas mengenai tahapan-tahapan dalam mencapai SDM yang unggul maka jurnal penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kab. Mamasa ”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu

Penelitian ini akan di laksanakan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa sedangkan penelitiannya, di mulai pada bulan januari sampai dengan maret 2024.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:90), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa yang berjumlah 41 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah populasi sebanyak 41 Orang karyawan dengan mengacu pada pendapat Sugiyono (2009) yang menyatakan bahwa ; jika jumlah populasi kurang dari 100 orang dapat digunakan secara keseluruhan sebagai sampel dengan tehnik total sampling atau sampel jenuh.

Defenisi operasional variabel

1. Pendidikan (X1) adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Adapun indikator yang dapat di ukur adalah : Pendidikan formal dan informal .
2. Pengembangan sumber daya manusia adalah Pengembangan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Adapun indikator yang dapat di ukur adalah : pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, pendidikan.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat di ukur adalah : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efesiensi, kemandirian, komitmen kerja .

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sumber langsung dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
- b. Data kualitatif, yaitu berupa gambaran sejarah singkat perusahaan, visi dan misi serta struktur organisasi perbankan

Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Data primer, yaitu data yang di peroleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini baik melalui wawancara maupun koesioner yang di sebar ke pegawai kementerian agama kab. Mamasa.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang di peroleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti buku maupun artikel ilmiah yang terikat dengan penelitian ini.

Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah pekerjaan dan penyusunan maka penulis menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, yaitu: penelitian lapangan (field research) yang dimaksud dalam metode ini adalah cara untuk memperoleh data secara langsung pada objek penelitian. Adapun tehnik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan yang tidak hanya di lakukan pada manusia tetapi juga pada objek-objek alam lain. Observasi ini digunakan untuk memperoleh data dengan jalan mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang akan di teliti yaitu pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten mamasa.

2. Angket

Angket atau kuesioner (*questionnaire*) merupakan tehnik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan mengenai Pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai secara tertulis kepada respon untuk di jawab.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (umar, 2005:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat di percaya, maka digunakan tehnik dokumentasi. Tehnik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum kantor kementerian agama kabupaten mamasa dan data-data lain yang mendukung.

Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja.

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y = kinerja terikat

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel bebas

X₁ = Pendidikan

X₂ = pengembangan sumber daya manusia

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998, h.168). suatu instrumen yang valid dan sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrument dikatakan valid, dan apabila rhitung > rtabel maka instrument dikatakan valid, dan apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik (Arikunto 1998, h.170). instrumen yang baik tldak akan bersifat tebdensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha Cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008, h. 50).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari



koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r^2_{xy} = koefisien kuadrat korelasi berganda

3. Uji hipotesis

a. Uji t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian persial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / s_{\beta_n}$$

Dimana :

t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n = koefisien regresi masing-masing variabel.

s_{β_n} = standar error masing-masing variabel.

Dasar pengambilan Keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ table berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara persial.
- 2) Jika propabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ table berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara persial.

b. Ujil F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai nilai F tabel maka hipotesis aternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

$$F = R^2 / nk$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

dasar pengambilan Keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasill Uji Kualitas Data Dan Relabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada degree of freedom (df) = n – k, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (jumlah konstruk). Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 41-2 atau df = 39 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,3081, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakana valid.

Tabel Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item pertanyaan total correlation	r tabel	Keterangan

Pendidikan (X1)	Pendidikan 1	0,748**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 2	0,727**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 3	0,770**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 4	0,838**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 5	0,880**	0,308 1	Valid
Pengembangan sdm (X2)	Pengembangan sdm 1	0,533**	0,308 1	Valid
	Pengembangan sdm 2	0,621**	0,308 1	Valid
	Pengembangan sdm 3	0,792**	0,308 1	Valid
	Pengembangan sdm 4	0,861**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 1	0,777**	0,308 1	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai 2	0,713**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 3	0,660**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 4	0,718**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 5	0,776**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 6	0,813**	0,308 1	Valid

Dari tabel dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,308) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji realibilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Pendidikan yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrument pernyataan dianggap valid karena nilai corrected item total correlation > dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%)

Tabel Hasil uji realibilitas instrument

Variabel	Reliabilitas coefficient	Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	6 item pertanyaan	0,799	Reliabel
Pengembangan sdm (X2)	6 item pertanyaan	0,790	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	6 item pertanyaan	0,783	Reliabel

Dari keterangan tabel diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian variabel (Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Berganda

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependeln 71,9%, sedang yang 28,1% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti) yakni komitmen kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu dan kuantitas.

Tabel Uji Pengaruh Secara Simultan Model Summary

Modell	R	R Squarel	Adjusted R Squarel	Std. Elror Of TheI Elstilmatel
1	.848*	.719	.704	.93018

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independent lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan "Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 81,494 dengan Tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, variabel Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Tabel Uji signifikan simultan (uji statistic F)

Model	Sum of squares	df	Mean sqaure	F	Sig.
1 Relgrellsilon	83,999	2	42,000	48,542	.000*
Relidual	32,879	38	.865		
Total	116,878	40			

c. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara persial. Uji signifikan t ini, dalam hasil perhitungan statistik *ordinary least square* (OLS) ditunjukkan dalam thitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Modal	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	3,924	2,065		1,900	065
Pendidikan	.288	.077	.406	3,758	.001
(X1)	.516	.104	.538	4,986	.

Pengembangan sdm (X2)					000
-----------------------	--	--	--	--	-----

Besarnya angka ttabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-1)$ atau $(41-2) = 39$ sehingga dapat di peroleh nilai ttabel sebesar 2,02269. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten mamasa.

Dari tabel coefficients dapat diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > ttabel ($3,758 > 2,02269$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten mamasa.

Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttabel ($4,986 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pendidikan akan di ikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > ttabel ($3,758 > 2,02269$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan begitu penting karena Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik.

Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi oleh pendidikan seorang pegawai. Hal tersebut dikarenakan oleh Tingkat pendidikan seorang pegawai menjamin kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya pun akan meningkat atau tetap terjaga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugraha pada tahun 2020. Dengan judul Pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh positif secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai



Pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai mengenai pengembangan dan kinerja yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seseorang dapat mengembangkan bakatnya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang di milikinya tersebut sesuai dengan kemampuannya.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttabel ($4.986 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Dari pengembangan sumber daya manusia tersebut akan berdampak pada peningkatan kerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, karena pengembangan sumber daya manusia dapat membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Jika suatu program pengembangan sumber daya manusia dapat terselenggara dengan baik oleh organisasi, maka akan banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan.

Dengan demikian apabila pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan jauh lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Arif Nasution pada tahun 2014. Dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Hasil penelitian ini adalah dari hasil analisis data yang dilakukan pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat di kategorikan baik, hal tersebut berdasarkan hasil kuesioner tentang pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden menjawab pertanyaan dengan jawaban dengan nilai tinggi sehingga dari hasil kuesioner dilakukan analisis korelasi Product Moment untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia. Kinerja Pegawai PT. PLN cabang binjai dapat di katakana baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang telah baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut, terbukti adanya pengaruh antar kedua variabel yang dikategorikan tinggi dan juga berdasarkan hasil uji test "t" dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 0,845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima.

3. Pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu "diduga ada pengaruh pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Adapun hubungan variabel pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa berada pada kategori berpengaruh. Ini berarti terdapat hubungan korelasi positif antara pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Dari hasil uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 81,494 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh di bawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen pendidikan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji simultan menyatakan bahwa Pendidikan dan pengembangan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pengembangan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat

menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa kesimpulan nya adalah sebagai berikut :

1. Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > ttabel (3,758 > 2,02269) dengan signifikan 0,001 < 0,05 maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pendidikan akan di ikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttabel (4,986 > 2,02269) dengan signifikan 0,000 < 0,05 hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pengembangan sumber daya manusia akan di ikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Dari hasil analisis uji F test menunjukkan nilai 81,494 dengan Tingkat probabilitas 0,000 yang jauh di bawah alpha 5%. Hal ini berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen pendidikan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pengembangan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu "diduga ada pengaruh pendidikan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, dapat teruji kebenarannya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian agama Kabupaten Mamasa harus memperhatikan faktor pengembangan sumber daya manusia.
2. Dalam penelitian ini yang di teliti terbatas pada pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum di untkap seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum di teliti dalam penelitian ini.

Sesuai dengan permasalahan tersebut maka supaya setiap karyawan itu memiliki kemampuan dan juga keunggulan yang sama maka dibutuhkan beberapa tindakan yaitu tindakan berupa pendidikan, pelatihan secara berkala pengembangan-pengembangan baik itu pengembangan kemampuan maupun pengembangan teknik mereka lakukan juga supaya kinerja mereka jauh lebih baik dan mampu beradaptasi apapun perubahannya.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, El. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara



- Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v21.463>
- Adiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)tbk. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 499–509
- Ahmad Prayudi, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan PT. Raja Wali Nusindo Cabang Medan. Vol. 1 Nomor
- Ali Hasan, N. (2018). PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PUSTAKAWAN Nurhayati Ali Hasan. *Libria*, 10(1), 95–115.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- bayangkara, IBK. 2008. *Kinerja pegawai DPRD di kota parepare: prosedur dan implementasi*. Jakarta: salemba empat.
- Buchari, A. (2008). *Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus Pada Layanan Mutu dan Layanan Prima*. Alfabeta.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan. Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Persada Sawit Mas, Administrasi Bisnis*, 51(2), 127
- Dipang, L. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1080–1088.
- Eko Aria (2008). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. 3.7.7
- Fuad. (2011). “Pengembangan Profesionalitas Guru” dalam Modul A. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. UNSRI
- Ghozali Iman, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Universitas Diponegoro*, 2005
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi Kel 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati. (2001). “*Ekonometrika Dasar*”. Jakarta : Erlangga
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS: mudah mengelola data dengan IBM. SPSS statistic 25*. Yogyakarta: CV: Indriyani
- Handayani, S. R. (2019). *Dokumentasi Kebidanan: Bahan Ajar Kebidanan*. Banjarmasin: Poliban Press
- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Harsuko Rinawati, MP, *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press, 2016.
- Hasbullah. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hedi, Peni
- Hasibuan, S.P, *Melayu, Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008
- Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo. Persada
- Idrus, i., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 115-123
- Irman, W. A. (2021). Penerapan Model Pembelajaran Bended. *Learning dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah*. Kejuruan. Edukatif Jurnal
- Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Cetakan kesatu*, Jakarta: CV Alfabeta, 2011.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta, Erlangga
- Kurniasari, N. (2016). Hubungan Antara Body Dissatisfaction dengan. Perilaku Diet pada Wanita Dewasa Awal (Skripsi tidak dipublikasikan)
- Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, Agustin. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. Vol 1. No.1

- Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. PT Utama Meta Abadi. Jurnal Ilmiah
- Nuruni, Tri. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo,
- Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta. Priantara Diaz
- Ramli, Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT: Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Zainal Veithza dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen. Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Raditama
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Eldy. 2010. Budaya Organisasi (kel-1) Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan. Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung
- Syaiful. (2018). Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS. ANDI: Yogyakarta
- Tika .(2013) Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pt. Pos indonesia (persero) Bandung. “ Jurnal Dosen Politeknik Negeri Padang Jurusan Administrasi Niaga.
- Tonigi, Mahon. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu.
- Wahyuniardi et al., (2018), Pengaruh. Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi
- Wibowo,(2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240
- Wirawan, dkk, (2016), Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Manajemen Vol. 4